



## Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 1, Issue 4, November 2016

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:  
www.msocalsciences.com

### Penyalahgunaan Penyeliaan dan Penyimpangan Tingkah Laku: Kesan Pengantara Ketakterlibatan Moral

Mohamed Shahrizan Abu Bakar<sup>1</sup>, Khairuddin Idris<sup>1</sup>, Zoharah Omar<sup>1</sup>, Siti Normaliz Othman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia (UPM), Selangor

<sup>2</sup> Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Putrajaya

Correspondence: Mohamed Shahrizan Abu Bakar (shahrizan4mba@gmail.com)

#### Abstrak

Pengantara ketakterlibatan moral jarang digunakan sebagai mekanisme dalam menentukan hubungan antara penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku. Menggabungkan Teori Ketakterlibatan Moral, Teori Pertukaran Sosial dan dapatan kajian lepas, terhasilnya model yang menunjukkan penyalahgunaan penyeliaan akan meningkatkan ketakterlibatan moral seseorang individu dan seterusnya meningkatkan kebarangkalian penglibatan individu terhadap tingkah laku menyimpang yang secara langsung memberi kesan kepada individu atau organisasi atau kedua-duanya. Model ini menunjukkan bagaimana integrasi yang diperolehi dari sorotan literatur antara pemboleh ubah iaitu penyalahgunaan penyeliaan, ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku berupaya meneroka dan memberikan pemahaman terhadap tingkah laku menyimpang individu dalam organisasi. Pemahaman ini akan membantu organisasi menjalankan intervensi menangani isu penyimpangan tingkah laku dalam organisasi.

**Kata kunci:** ketakterlibatan moral, penyalahgunaan penyeliaan, penyimpangan tingkah laku

### Abusive Supervision and Workplace Deviant Behavior: Mediation Effects of Moral Disengagement

#### Abstract

The mediation of moral disengagement is seldom used as a mechanism in determining the relationship between abusive supervision and deviant behavior. Integration of Moral Disengagement Theory, Social Exchange Theory and past research findings, a model is developed which shows abusive supervision will increase possibility of individual involved in deviant behavior which directly will affect individual or organization or both. This model shows how the integration obtained from the literature review between variables which are abusive supervision, moral disengagement and deviant behavior are able to explore and give understanding towards individual's deviant behavior in an organization. This understanding will help organization to conduct an intervention to overcome deviant behavior issue in an organization.

**Keywords:** moral disengagement, abusive supervision, deviant behavior

## Pengenalan

Tingkah laku merupakan penggerak interaksi sosial yang berupaya meningkatkan komunikasi, kecekapan dan mengurangkan konflik sesama pekerja dalam sesebuah organisasi. Namun begitu penyimpangan tingkah laku membawa pengertian negatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Robinson & Bennett (1995) bahawa penyimpangan tingkah laku merupakan perbuatan yang dilakukan oleh individu adalah bersifat sukarela yang melanggar norma organisasi dan seterusnya memberi kesan kepada individu atau organisasi atau kedua-duanya sekali. Lebih menarik apabila dapatan Coffin (2003) menunjukkan bahawa kes kecurian dan fraud merupakan kes yang sentiasa meningkat di Amerika Syarikat dan hasil kajiannya mendapati sekurang-kurangnya satu pertiga individu dalam organisasi pernah terlibat dalam aktiviti mencuri di organisasinya dan 95% didapati pernah mencuri sekali dalam kehidupan seseorang individu. Oleh yang demikian, ramai pengkaji cuba meneroka dan melihat isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja kerana tingkah laku ini secara langsung membantutkan keberkesanan organisasi secara menyeluruh (Jiang, Lin, & Lin, 2010), seterusnya menyukarkan organisasi untuk terus bersaing (Heyden et al., 2013) dan kekal dalam persekitarannya. Selanjutnya, penyimpangan tingkah laku menyebabkan penurunan prestasi kerja dan produktiviti, penyalahgunaan sumber, ketidakharmonian dalam organisasi dan seterusnya menyebabkan organisasi tidak kompeten dan berdaya saing (Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995).

Penyeliaan secara konsepnya merupakan hubungan hierarki di mana penyelia mempunyai kuasa dan autoriti terhadap pegawai bawahannya (Ünal, Warren, & Chen, 2012). Secara umumnya tingkah laku penyelia dilihat dari aspek sejauh mana tindakan yang diambil untuk memastikan pegawai bawahannya mematuhi dan bekerjasama bagi mencapai matlamat organisasi. Namun dari aspek moral, tingkah laku penyelia adalah berbeza-beza dan pengukuran dilihat melalui sejauh mana penyelia dapat menjadi contoh ikutan atau melanggar norma standard organisasi berdasarkan penggunaan autoriti atau kuasa yang diberikan dan penggunaan sumber yang efisien untuk kesejahteraan pegawai bawahannya dan organisasi secara keseluruhannya (Ünal et al., 2012). Yaman (2013) turut mengkategorikan penyelia sebagai ketua, pemerhati, pembimbing, penilai yang mampu mengubah individu atau organisasi dari satu tahap ke tahap yang lebih baik. Justeru penyeliaan yang baik akan berupaya mengatasi isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja.

Manakala ketakterlibatan moral menghasilkan tindak balas kognitif dengan menstrukturkan tindakan yang diambil itu kurang mendatangkan kemudharatan, meminimumkan tanggungjawab seseorang terhadap tindakannya atau melemahkan penderitaan orang lain. Individu menggunakan ketakterlibatan moral bagi menjustifikasikan tindakannya yang menyimpang dengan menggunakan mekanisme ketakterlibatan moral. Situasi ini menjelaskan seseorang yang menerima layanan negatif atau penyalahgunaan penyeliaan akan mengambil tindakan negatif sebagai satu bentuk tindak balas. Justeru penyalahgunaan penyeliaan merupakan layanan negatif yang diterima oleh guru yang menyebabkan guru bertingkah laku menyimpang dari norma sebagai satu bentuk penentangan ataupun gambaran ketidakpuasan hati terhadap persekitaran yang dialami olehnya.

## Teori

### Ketakterlibatan Moral

Ketakterlibatan moral (Bandura, 1999) dibangunkan sebagai tambahan kepada Teori Kognitif Sosial. Teori ini menjelaskan mengapa individu terlibat dengan tindakan yang tidak bermoral atau tidak berperikemanusiaan tanpa rasa bersalah (Bandura, 1999; Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 1996). Lapan mekanisme ketakterlibatan moral yang saling berkaitan dan menjelaskan bagaimana kawalan sendiri seseorang boleh dibebaskan dari tingkah laku yang menyimpang dijustifikasi melalui justifikasi moral, perbandingan paliatif, pelabelan eufemistik, pemesongan kesan, perubahan tanggungjawab, resapan tanggungjawab, nyahinsani dan penyebab kesalahan. Lapan mekanisme ini dipecahkan kepada tiga sub kumpulan iaitu kelakuan tercela, kesan membahayakan dan mangsa.

## Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial terhasil daripada perlakuan yang bergantung kepada faedah yang diperolehi dari tindakan orang lain (Blau, 1964). Definisi ini terhasil daripada Homan (1961) yang mendefinisikan pertukaran sosial sebagai pertukaran aktiviti sama ada boleh disentuh (tangible) atau tidak dan berkaitan dengan faedah atau kos di antara dua orang atau dua pihak. Teori ini mengandaikan apabila individu menawarkan sesuatu yang bernilai atau berfaedah kepada orang lain, maka orang yang menerima pemberian itu akan memikirkan cara membalasnya dengan balasan yang turut bernilai supaya tidak terhutang budi. Situasi ini dikenali sebagai timbal balas (Gouldner, 1960). Proses ini wujud secara sukarela, bermakna individu yang terasa terhutang budi akan mencari jalan terbaik untuk membalas pemberian itu. Hal ini menjelaskan seseorang yang memperolehi layanan yang baik dari pengurusannya akan membalasnya dengan bekerja dengan baik tetapi sekiranya berlaku situasi pekerja tidak dilayan dengan sewajarnya, pekerja akan bertindak menyimpang sebagai reaksi terhadap tindakan terhadap dirinya.

Gouldner (1960) juga membuat dua andaian yang mentadbir konsep timbal balas iaitu: (i) manusia perlu membantu mereka yang pernah membantu mereka dan (ii) manusia tidak boleh menyusahkan sesiapa yang pernah membantu mereka. Andaian ini adalah norma biasa dalam interaksi sesama manusia. Malah ia juga boleh dibangunkan di dalam organisasi (Alagaraja, 2013). Namun begitu hubungan pertukaran sosial bukanlah hanya hubungan positif tetapi juga melibatkan hubungan yang negatif. Pekerja yang tidak dilayan dengan adil akan bertindak dan berkelakuan menyimpang dari norma dan seterusnya memberi kesan kepada individu dalam organisasi atau kepada organisasi atau kedua-duanya. Sebagai contoh, pekerja yang berdepan dengan penyalahgunaan penyeliaan akan terlibat dengan penurunan tingkah laku kewargaan organisasi dan akan menunjukkan tingkah laku negatif terhadap pekerja dan organisasi. Malah penyimpangan tingkah laku yang diambil oleh seseorang individu terhadap penyalahgunaan penyeliaan yang berlaku dianggap sebagai penentangan atau membalas dendam (Tepper et al., 2009).

## Penyalahgunaan Penyeliaan dan Penyimpangan Tingkah Laku

Secara asasnya, seseorang pekerja mengharapkan untuk dilayan dengan adil, dihormati dan diperlakukan sewajarnya oleh penyelia mereka. Dengan layanan tersebut pekerja biasanya akan membalas dengan bekerja dengan efisien dan efektif, berperilaku positif dan sentiasa menyokong misi dan visi organisasi (Harris, Harvey, Harris, & Cast, 2013). Sekiranya berlaku sebaliknya, pekerja akan bertindak balas negatif terhadap pekerja lain, penyelia dan organisasi. Kajian empirikal jelas menunjukkan bahawa penyalahgunaan penyeliaan akan menyebabkan penurunan tahap penerimaan terhadap keadilan organisasi, peningkatan tahap pusing ganti kerja, tekanan psikologi, penurunan prestasi dan produktiviti, kurang komitmen terhadap kerja dan seterusnya menyebabkan kurangnya sokongan terhadap organisasi serta berupaya mengambil tindakan yang menyimpang di tempat kerja (Tepper, 2000; Tepper, Henle, Lambert, Giacalone, & Duffy, 2008; Zellars, Tepper, & Duffy, 2002). Kajian Mitchell dan Ambrose, (2007) menunjukkan bahawa penyalahgunaan penyeliaan secara langsung akan menyebabkan pertukaran pemimpin-ahli (LMX) menurun dan berhubungan kuat dengan penyimpangan tingkah laku apabila seseorang individu percaya dirinya mengalami timbal balas negatif dari pihak atasannya. Tambahan lagi, penyalahgunaan penyeliaan ini dilihat berhubungan secara positif terhadap ketidaksanggupan individu untuk bertindak menyokong produktiviti organisasi (Zellars et al., 2002), malah seseorang individu itu sanggup terlibat dalam penyimpangan tingkah laku yang memberi kesan negatif kepada organisasi (Aquino, Lewis, & Bradfield, 1999; Wilks, 2005).

## Penyalahgunaan Penyeliaan dan Ketakterlibatan moral

Penyalahgunaan penyeliaan merupakan persepsi pekerja berhubung sejauh mana pihak atasannya melakukan perbuatan yang bertentangan terhadap mereka sama ada secara lisan atau tidak tetapi tidak termasuk tindakan secara fizikal (Tepper, 2000). Penyalahgunaan penyeliaan dilihat sebagai tindakan yang negatif ke atas seseorang individu. Individu yang merasakan wujud penyalahgunaan penyeliaan

dan berlaku secara langsung kepadanya akan menyebabkan mereka bertindak balas secara negatif kepada penyeliaanya atau kepada orang lain dalam organisasi (Gouldner, 1964) sebagai reaksi tidak berpuas hati, penentangan dan balas dendam. Dalam masa yang sama, individu akan menggunakan alasan penyalahgunaan penyeliaan untuk menyahaktifkan peraturan sendiri untuk berperilaku menyimpang dari norma (Bandura, 1986). Justeru, guru yang menerima penyalahgunaan penyeliaan secara langsung akan mengaktifkan ketakterlibatan moral dalam menjustifikasi tindakannya. Tindakan ini diambil bagi memastikan bahawa tindakan yang diambil itu kurang mendatangkan kemudaratan, meminimumkan tanggungjawabnya dan melemahkan penderitaan orang lain.

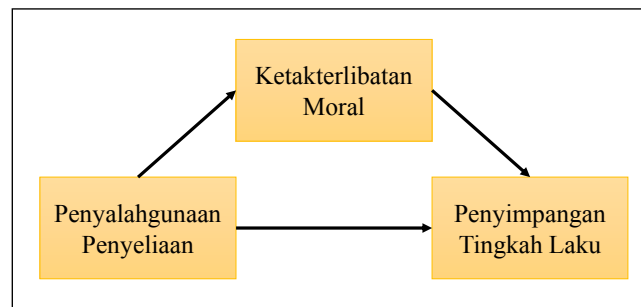
Oleh yang demikian, ketakterlibatan moral merupakan keupayaan psiko-sosial yang membenarkan individu melanggar batas dan norma standard moral tanpa berasa bersalah dan dengan tindakan itu akan menyebabkan individu akan mengurangkan halangan untuk melakukan penyimpangan tingkah laku di masa hadapan (Bandura, 1999, 2002). Malah Bandura (2001) menjelaskan dalam pembangunan agensi moral, individu akan menerima pakai standard moral sebagai panduan. Proses peraturan sendiri menyebabkan individu melihat tingkah lakunya dan dalam keadaan apa tingkah laku itu berlaku, menilai kesan tingkah laku terhadap standard moral dan kesan tindakan, serta meregulasikan kesan tindakan tersebut ke atas dirinya (Bandura, 1991a).

### **Ketakterlibatan Moral dan Penyimpangan Tingkah Laku**

Ketakterlibatan moral merupakan kecenderungan individu menghasilkan tindak balas kognitif dengan menstrukturkan tindakan itu kurang mendatangkan kemudaratan, meminimumkan tanggungjawab seseorang terhadap tindakannya atau melemahkan penderitaan yang dilakukan oleh orang lain (Bandura, 1999). Kajian menunjukkan ketakterlibatan moral mempengaruhi secara signifikan terhadap penyimpangan tingkah laku (Christian & Ellis, 2013; Saidon, Galbreath, & Whiteley, 2013), tingkah laku tidak beretika (Barsky, 2011), gangguan di tempat kerja (Claybourn, 2010), buli (Pozzoli, Gini, & Vieno, 2012), korupsi (Moore, 2008), tingkah laku anti sosial (Hyde, Shaw, & Moilanen, 2010; Moore, 2008; Traclet, Romand, Moret, & Kavussanu, 2011) dan tingkah laku agresif (Caprara et al., 2014).

### **Model**

Model pengantara dibina menggunakan dapatan yang diperolehi dari kajian-kajian lalu, disokong oleh ketakterlibatan moral (Bandura, 1999) dan Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964). Berdasarkan dapatan kajian lepas, membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku, penyalahgunaan penyeliaan dan ketakterlibatan moral, dan juga antara ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku. Melalui model ini, perubahan di dalam penyalahgunaan penyeliaan yang diperolehi oleh individu akan mengaktifkan ketakterlibatan moral mereka dan seterusnya menyebabkan individu terlibat dengan tingkah laku menyimpang. Situasi ini menggambarkan bahawa seseorang individu yang menerima penyalahgunaan penyeliaan akan berperilaku negatif sebagai timbal balas ketidakpuasan atau penentangan terhadap penyeliaan yang diperolehi. Selanjutnya menjustifikasi tindakannya melalui ketakterlibatan moral dalam melakukan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja dan merasakan tindakan mereka adalah wajar dan kurang rasa bersalah terhadap tingkah laku menyimpang tersebut. Model kesan ketakterlibatan moral dalam hubungan penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku ditunjukkan dalam Rajah 1.



Rajah 1: Kesan ketakterlibatan moral dalam hubungan penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku

## Kesimpulan

Peningkatan pemahaman terhadap hubungan antara penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku diperolehi dengan menggunakan pengantara ketakterlibatan moral. Kebanyakan kajian menggunakan ketakterlibatan moral dalam kajian berkaitan kanak-kanak dan remaja dan hal ini menyebabkan keperluan untuk mengaplikasikan ketakterlibatan moral dalam hubungan penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku di organisasi. Tambahan pula, ketakterlibatan moral merupakan mekanisme yang berupaya meningkatkan tingkah laku menyimpang sekiranya individu mengalami penyalahgunaan penyeliaan. Ketakterlibatan moral (Bandura, 1999), Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) dan kajian komprehensif terhadap kajian-kajian lepas menghasilkan model yang menunjukkan hubungan dan membuktikan penyalahgunaan penyeliaan akan meningkatkan ketakterlibatan moral seseorang individu dan seterusnya meningkatkan kebarangkalian penglibatan individu terhadap tingkah laku menyimpang yang secara langsung memberi kesan kepada individu atau organisasi atau kedua-duanya. Melalui model yang dibangunkan memberikan pemahaman bagaimana individu terlibat dengan penyimpangan tingkah laku dan seterusnya organisasi berupaya menjalankan intervensi menangani isu penyimpangan tingkah laku.

## Rujukan

- Alagaraja, M. (2013). HRD and HRM perspectives on organizational performance: a review of literature. *Human Resource Development Review*, 12(2), 117–143. <http://doi.org/10.1177/1534484312450868>
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and empirical test dimensions of deviant behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073–1091.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory and Self Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209. <http://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An agentic perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101–119. <http://doi.org/10.1080/0305724022014322>
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 364–374. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.71.2.364>
- Barsky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 59–75. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-0889-7>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>



- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Caprara, G. V., Tisak, M. S., Alessandri, G., Fontaine, R. G., Fida, R., & Paciello, M. (2014). The contribution of moral disengagement in mediating individual tendencies toward aggression and violence. *Developmental Psychology*, 50(1), 71–85. <http://doi.org/10.1037/a0034488>
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. J. (2013). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 193–208. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1631-4>
- Claybourn, M. (2010). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 283–301. <http://doi.org/10.1007/s10551-010-0680-1>
- Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50, 8.
- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Cast, M. (2013). An investigation of abusive supervision, vicarious abusive supervision, and their joint impacts. *The Journal of Social Psychology*, 153(1), 38–50. <http://doi.org/10.1080/00224545.2012.703709>
- Heyden, M. L. M., van Doorn, S., Reimer, M., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2013). *Perceived Environmental Dynamism, Relative Competitive Performance, and Top Management Team Heterogeneity: Examining Correlates of Upper Echelons' Advice-Seeking*. *Organization Studies* (Vol. 34). <http://doi.org/10.1177/0170840612470229>
- Hyde, L. W., Shaw, D. S., & Moilanen, K. L. (2010). Developmental precursors of moral disengagement and the role of moral disengagement in the development of antisocial behavior. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 38(2), 197–209. <http://doi.org/10.1007/s10802-009-9358-5>
- Jiang, D.-Y., Lin, Y.-C., & Lin, L.-C. (2010). Business moral values of supervisors and subordinates and their effect on employee effectiveness. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 239–252. <http://doi.org/10.1007/s10551-010-0678-8>
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *The Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–68. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics Business*, 80, 129–139. <http://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>
- Pozzoli, T., Gini, G., & Vieno, A. (2012). Individual and class moral disengagement in bullying among elementary school children. *Aggressive Behavior*, 38(5), 378–88. <http://doi.org/10.1002/ab.21442>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <http://doi.org/10.2307/256693>
- Saidon, I. M., Galbreath, J., & Whiteley, A. (2013). Moderating role of transformational leadership on the relationship between moral disengagement and workplace deviance. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 7(8), 706–719.
- Tepper, B. J. (2000). Consequence of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156–167. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.03.004>
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., & Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *The Journal of Applied Psychology*, 93(4), 721–32. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.721>
- Traclet, A., Romand, P., Moret, O., & Kavussanu, M. (2011). Antisocial behavior in soccer: A qualitative study of moral disengagement. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9(2), 143–155. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2011.567105>
- Ünal, A. F., Warren, D. E., & Chen, C. C. (2012). The normative foundations of unethical supervision in organizations. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 5–19. <http://doi.org/10.1007/s10551-012-1300-z>
- Wilks, D. D. C. (2005). Perceptions of deviant behaviour in the workplace. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 1(2), 217–230.

- Yaman, S. (2013). Supervision and the roles of supervisors within the context of preservice teacher education in turkey. *International Journal of Academic Research*, 5(5), 227–232. <http://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.34>
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates ' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068–1076. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1068>